

# TRAYECTORIA ESCOLAR Y REINSERCIÓN LABORAL DE EGRESADOS DE UN POSGRADO EN EDUCACIÓN

---

HÍLDE ELIAZER AQUINO LÓPEZ  
Universidad Pedagógica Nacional Unidad 141

**RESUMEN:** Se realizó un estudio sobre egresados de un programa de Doctorado en Educación y sus empleadores en la zona centro-occidente de México.

Los objetivos: 1.- Tipificar los procesos de reinserción laboral de los egresados de la generación 2005-2008 de un Doctorado en educación a partir de una encuesta virtual.

2 Caracterizar el perfil profesional solicitado por los empleadores para contratar o recategorizar al egresado de un Doctorado en Educación.

Estos itinerarios laborales posibilitaron dar cuenta de los procesos de reinserción laboral experimentados por los egresados y recuperar desde su propia voz aquellos elementos de su formación que les han sido más útiles en su práctica laboral.

En el análisis se tomaron en consideración: los estudios de mercado laboral (Jordi Planas, Margarita Baz), las competencias laborales (Rodríguez) la propuesta del trabajo decente (OIT) enfoques teóricos que se abordan en el siguiente punto.

Los miembros de la cohorte generacional 2005-2008 se han incorporado a trabajar en

los estados de Jalisco, Chiapas, Colima, Durango Querétaro y Tabasco. El más beneficiado por la formación de los Doctores es Jalisco (45.45%), en un solo caso se presenta el cambio de entidad federativa con motivo del trabajo (4.54%), lo que podría denominarse como “migración ilustrada” o “migración de talentos”

La reinserción laboral fue diferenciada, de acuerdo a las funciones que realizan los egresados del DE, la movilidad laboral que han experimentado corresponde a cuatro tipos:

- 1.- Itinerario en transición 4.54%
- 2.- Itinerarios reubicados 9.08%
- 3.- Itinerarios laborales reincorporados 40.90%
- 4.- itinerarios laborales diversificados 13.63%

**Palabras clave:** Trayectoria escolar, Inserción laboral, posgrado.

## Introducción

El presente reporte de investigación presenta información recabada en el seguimiento a egresados y a empleadores de un Doctorado en Educación de una Universidad pública. La cohorte generacional 2005-2008 tiene tres años de su egreso del posgrado, se encuentra en un momento conveniente para recuperar la experiencia que han tenido sus miembros al reincorporarse al mercado laboral, cuenta con 22 miembros, de los que contestaron la encuesta 76.19 %.

Los objetivos del estudio fueron:

1.- Tipificar los procesos de reinserción laboral de los egresados de la generación 2005-2008 de un Doctorado en educación a partir de una encuesta virtual.

2 Caracterizar el perfil profesional solicitado por los empleadores para contratar o recategorizar al egresado de un Doctorado en Educación.

## Contenido

### ESTRATEGIA METODOLÓGICA:

Los estudios sobre el desempeño de los egresados constituyen una alternativa para el autoconocimiento y para la planeación de procesos de mejora y consolidación de las instituciones educativas, permiten recuperar información acerca de la situación laboral, las condiciones y reconocimiento que tienen los egresados por parte de los empleadores.

Los resultados obtenidos en el seguimiento a los egresados fueron elemento para evaluar la pertinencia de la formación recibida en relación a la demanda laboral. Se realizó mediante una encuesta virtual. Se reconstruyeron los itinerarios de los egresados tomando en consideración la propuesta de Sarchielli: “para la configuración de las competencia profesional concurren tres dimensiones básicas: la subjetiva (que da cuenta de la biografía y competencias sociales), la laboral (que implica la situación profesional) y la formativa (de cualificación) (Sarchielli, citado por Rodríguez 2006, p. 76).

El concepto de itinerario ha sido habitualmente tratado en las investigaciones como un sinónimo del de trayectoria, y este último asociado a los de inserción y transición en/al mercado de trabajo.

Se construyó una encuesta virtual que tomó en consideración la propuesta de la Red Gradua2, asociación Columbus, 2006, y el estudio de seguimiento de egresados de programas de posgrado regionales centroamericana del Servicio alemán de intercambio académico, el marco de referencia CONACYT para evaluación y seguimiento de Programas de posgrado, Esquema básico para Estudios de Egresados en Educación Superior ANUIES, Manual para la autoevaluación de los Comités para la Evaluación de la Educación Superior CIEES.

Como parte complementaria se realizó el seguimiento a la perspectiva de las instancias que contratan a los egresados. Los seguimientos de empleadores tienen el objetivo de identificar, describir las características de inserción y desempeño laboral para efectos de evaluar y retroalimentar los programas educativos que han cursado. En este caso se siguió la propuesta de Margarita Baz (2001) quien enfatiza la importancia de estudios cualitativos que den cuenta de las características específicas de las instituciones. Se revisaron los seguimientos a empleadores propuestos por la Universidad Autónoma Metropolitana, la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, Red Gradua2, asociación Columbus, 2006, la encuesta diseñada para seguimiento a empleadores de la Universidad Autónoma Metropolitana.

Se realizaron un total de 12 entrevistas semi-estructuradas, con preguntas abiertas y cerradas, se tenía previsto realizar cara a cara las entrevistas, se realizaron tres tipos de entrevistas: cara a cara, telefónicas y mediadas por Skype.

En el análisis se tomaron en consideración: los estudios de mercado laboral (Jordi Planas, Margarita Baz) y el concepto ampliado de trabajo) y Pierre Bourdieu respecto a los mecanismos de inserción en un campo disciplinario (el campo científico), las competencias laborales (Rodríguez) la propuesta del trabajo decente (OIT) enfoques teóricos que se abordan en el siguiente punto.

#### INSERCIÓN, REINSERCIÓN Y MOVILIDAD LABORAL.

La reinserción laboral destaca como un término polisémico, al que se le han asignado diversos significados, es aplicado a la incorporación laboral después de un periodo de inactividad a poblaciones diversas.

María A. Davia Rodríguez (2009) menciona que la “Inserción laboral” es un término multidisciplinar que comparten economía, sociología y psicología. De entre las definiciones económicas, ella se apoya en la de Vernières (1997) el proceso por el cual los individuos inactivos acceden a una posición estable en el sistema de empleo. Se trata de localizar un solo tipo de inserción laboral: partiendo de un determinado tipo de inactividad (los estudios) se busca un lugar en el mercado de trabajo en hacer realidad las expectativas laborales creadas durante el proceso formativo. Con esta última postura coincide la presente investigación.

Siguiendo a Nicholas Glytsos y Mark Delmartino en *El Fondo Social Europeo y la movilidad laboral* (2010) las personas pueden optar por cambiar de un puesto de trabajo a otro, de empresa, de región o de Estado miembro. Todos estos movimientos relacionados con el trabajo y los cambios que comportan se engloban dentro del concepto de movilidad laboral. Así mismo, agregan que siempre que se produce un movimiento, ya sea profesional o geográfico, los trabajadores cubren vacantes en empresas, regiones o países de destino, a la vez que alivian las áreas geográficas o sectores económicos de origen de un exceso de población activa o desempleada.

## EL TRABAJO

A partir de la política neoliberal el trabajo se ha constituido en un campo potencial de lucha, de competencia. El egresado del Doctorado en Educación se va a incorporar a un espacio académico con características específicas, el campo científico, Bourdieu (1994) lo define como un sistema de relaciones objetivas entre posiciones, es el lugar de una lucha de competencia, que tiene por apuesta específica el monopolio de la autoridad científica, definida como capacidad técnica y como poder social entendida en el sentido de capacidad de hablar y de actuar legítimamente en materia de ciencia, que está socialmente reconocida a un agente determinado.

Bourdieu considera los campos como “universos sociales relativamente autónomos” (1997:84) en los cuales se desarrollan los conflictos específicos entre los agentes, es una red de relaciones objetivas entre posiciones que se definen por la forma en que, la situación actual y potencial en la estructura de la distribución de las diferentes formas de poder (capital), generan determinaciones a los agentes que las ocupan. Es por tanto un espacio

en donde las posiciones de los agentes se encuentran fijadas a priori y es allí donde se da una lucha entorno a intereses que son específicos de esa área (campo) en cuestión.

Decir que el campo es un lugar de luchas no es sólo romper con la Imagen pacífica de la "comunidad científica" como la ha descrito la hagiografía científica -y a menudo después de ella la sociología de la ciencia-, es decir, con la idea de una suerte de "reino de los fines" que no conocería otras leyes que las de la competencia pura y perfecta de las ideas, infaliblemente diferenciadas por la fuerza intrínseca de la idea verdadera. Es también recordar que el funcionamiento mismo del campo científico *produce y supone una forma específica de intereses* (las prácticas científicas no aparecen como "desinteresadas" más que por referencia a intereses diferentes, producidos y exigidos por otros campos) (Bourdieu, 1994, p. 132).

Contrariamente el campo científico presenta una serie de tensiones, la lucha por la hegemonía entre los grupos de los consagrados o sabios por mantener y reproducir sus posiciones de poder.

La estructura del campo científico se encuentra en permanente estructuración, deconstrucción a partir de sus relaciones con el Estado, con la estructura económica y otras instancias con las que interactúa.

Por lo que la globalización de la economía y las condiciones que presenta tiene un impacto condicionante de las prácticas que se desarrollan en el interior de este campo.

Este espacio presenta sus propias estrategias de legitimación, objetivados en: investigaciones, reportes, publicaciones. Dentro de la jerarquía instituida, los científicos ya consolidados esto es con "autoridad científica" tienen la prerrogativa de legitimar el trabajo que desarrollan los aspirantes a pertenecer al campo.

La autoridad científica se constituye como una especie de capital social que asegura una posición de poder dentro de este campo, el cual es susceptible de ser acumulado, transmitido o puede ser reconvertido a otra especie de capital.

En principio, y de hecho: sólo los sabios comprometidos en el juego tienen los medios para apropiarse simbólicamente de la obra científica y para evaluar sus méritos. Y

también de derecho: quien apela a una autoridad exterior al campo sólo se atrae el descrédito (Bourdieu, 1994, p. 136).

La entrada al campo para los aspirantes implica una lucha, de competencia entre iguales por conseguir un espacio dentro y desigual con los “consolidados” para ser legitimado por ellos.

Por su parte los científicos dominantes desarrollan prácticas que perpetúan el orden establecido, las estructuras estructuradas bajo la forma de un *habitus* científico “sistemas de esquemas generadores de percepción, de apreciación y de acción” a partir de ejercen una acción pedagógica con sus alumnos y con los colegas recién incorporados.

Este enfoque del campo científico posibilita considerar la complejidad del espacio en el que se han formado y al cual se reincorporan los egresados del programa de Doctorado. Evitando el reduccionismo a una incorporación mecánica, sino como una lucha por incorporarse a un grupo ya consolidado o por legitimar el estatus a partir del capital simbólico adquirido por medio del título.

Las credenciales con mayor “validación” por parte de las instancias certificadoras serán más competitivas en el mercado laboral y brindarán ventaja a los egresados de estos programas sobre aquellos que pertenezcan a instituciones educativas con menor reconocimiento.

## EMPLEABILIDAD

La capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes: estas son necesarias pero no suficientes por sí mismas para un desempeño efectivo (CONOCER, Vargas: 2004, p. 14).

Una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño en situaciones específicas. Este ha sido considerado un enfoque holístico en la medida en que integra y relaciona atributos y tareas, permite que ocurran varias acciones intencionales simultáneamente y toma en cuenta el contexto y la cultura del lugar de trabajo. Nos permite incorporar la ética y los valores como elementos del desempeño competente (Gonzci: 1996).

Vargas (2004) afirma que la formación y certificación de competencias apoyan la empleabilidad, sin embargo es importante que adicionalmente se privilegie el desarrollo de

capacidades asociadas a la comprensión, la conceptualización de lo que se hace y por ende facilita el aprendizaje y la readaptación.

En estas nuevas relaciones entre la educación y el empleo, es importante rebasar una postura economicista repensar el sujeto que se forma y no reducir la formación a tratar de “adecuar” o forzar los procesos formativos a las necesidades del mercado laboral. Sino mediante una acepción más humanista en la que se formen competencias para vivir y para trabajar, una formación más general que prepare al individuo para la fácil adaptación a nuevos entornos y necesidades.

## Resultados y Conclusiones

Los egresados refieren como elementos que fortalecen su práctica la formación académica recibida (52.09%) en el posgrado, las habilidades (45.45%) adquiridas, así como la autonomía desarrollada para la toma de decisión (40.90%). Su formación les permitió una visión más sociológica y una toma de decisiones más centrada en la educación.

A partir de esta formación han logrado movilidad en las funciones que desempeñan en su trabajo: 63.63% participan en la docencia, en seguida el 59.09% realizan investigación, el 40.90% llevan a cabo actividades administrativas, el 27.27% son profesores investigadores, el 22.72% participan en tutoría, además han sido invitados a participar en otros cargos académicos: la membresía en Junta académica (4.54%), Consejero académico (4.54%), Comité acreditador de Carrera (4.54%).

De manera coincidente para el 75% de los empleadores el desempeño profesional de los egresados del DE oscila entre excelente y muy bueno, coinciden en que poseen una sólida formación teórica a la que se podría fortalecer al profundizar en contenidos de pedagogía y didáctica.

Presentan habilidades y competencias que les posibilitan tanto el pensamiento creativo, como el crítico, la asertividad en las decisiones que toman en el trabajo, el uso del software de investigación, la selección y uso de información relevante. Demuestran sus competencias en investigación y para coordinar trabajo de investigación, para formar investigadores.

Acerca de las actitudes y valores, los egresados de esta cohorte mencionan que en el posgrado desarrollaron y les han sido útiles en su trabajo la disposición al trabajo en equipo, la ética profesional, la crítica y la autocrítica.

Mientras que los empleadores mencionan que los Doctores presentan actitudes positivas: su adaptación a la dinámica de trabajo, responsabilidad en el trabajo, actitud respetuosa, de servicio y colaboración, ecuanimidad frente al conflicto, de puntualidad, de superación, propositivo, disposición a participar, buen docente, trabaja en equipo, al trabajo colegiado, tolerante, colaborativo, dispuesto al trabajo individual, posee visión de institución, con interés por mejorar su formación, con respeto a la diversidad y compromiso con la institución, con iniciativa para investigar nuevas ideas.

Lo anterior contrasta con las actitudes negativas que mencionaron el 25%: de los empleadores, enumerando las siguientes; dificultad para tolerancia y respeto, no es colaborativo en equipo, poca apertura a valorar otras formaciones, tendencia a desligar el trabajo académico del trato humano, trato enérgico, cortante a estudiantes, dificultad para participar en procesos de actualización, tendencia a descalificar a los otros académicos.

El 16.66% de empleadores mencionan la ausencia de algunos valores en egresados del DE: Intolerancia, falta de respeto, pensamiento dogmático. Por lo que se puede afirmar que el fortalecimiento del posgrado implica el cambio de actitudes y el fortalecimiento de valores en el DE.

Se puede afirmar que existe coincidencia en la percepción de empleadores y egresados al calificar con excelencia la dimensión formativa que se aboca a la cualificación puesto que existe congruencia entre esa cualificación y la función desempeñada en el espacio de trabajo mientras que en la dimensión subjetiva que da cuenta de la biografía y competencias sociales para el 75% de los empleadores se encuentran bien desarrolladas, pero se asume que para el 25 % se convierte en un área a fortalecer en cuanto a actitudes, disposiciones y valores.

Al egresar de un programa del PNPC cuentan con la certificación académica que les brinda la oportunidad de participar en los concursos de oposición abiertos convocados por



las Universidades. Esto es, les brinda tanto formación como certificación lo que (de acuerdo a Vargas, 2004) fortalece su empleabilidad.

Los egresados que ya contaban con un empleo definitivo han logrado promocionarse y recategorizar su empleo y/o la función que desempeñan, a partir de: los estudios de posgrado, por la formación obtenida que les ha posibilitado ampliar su productividad académica, por el capital relacional incorporado en el posgrado.

## Referencias

- Albert Verdú, Cecilia, María A. Davia Rodríguez y Luis Toharia Cortés (2009), "La transición de la educación secundaria (obligatoria y no obligatoria) al mercado laboral" en *Papeles de economía española No. 119*, consultada en <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2966244> en mayo 2010.
- Baz, Tellez, Margarita 2001, "El impacto de los recursos humanos de alto nivel desde la perspectiva de los empleadores", SEP-CONACYT, México.
- Bourdieu, Pierre 1994, "El campo científico" en revista *Redes* revista de estudios sociales de la ciencia, vol. 1, n. 2, pp. 131-159, Barcelona, España.
- 1997, *Capital cultural, escuela y espacio social*, Siglo XXI Editores, México.
- Bourdieu, P. y R. Johnson 1993, *The field of cultural production: essays on art and literature*, Columbia University Press, New York,
- Glytsos Nicholas y Mark Delmartino 2010, *El Fondo Social Europeo y la movilidad laboral*, Unión Europea, Bélgica.
- Gonzci, Andrew; Athanasou, James, "Instrumentación de la educación basada en competencias. Perspectivas de la teoría y práctica en Australia", en: *Competencia Laboral y Educación Basada en Normas de Competencia*, México, Limusa, 1996,
- Miranda, Martín. "Transformación de La Educación Media Técnico-Profesional" en *Políticas Educativas en el Cambio de Siglo. La Reforma del Sistema Escolar de Chile*, Universitaria, 2003 (Cristian Cox, editor), Santiago de Chile.
- Planas, Jordi 1997, en Títulos y mercado de trabajo, el estado de un debate en *El ascenso en el nivel de los títulos y su difusión en el mercado de trabajo: lecciones del pasado y perspectivas*, Salónica.

- Roberts (2002) en Jacinto, 2002, *Los jóvenes, la educación y el trabajo en América Latina. Nuevos temas, debates y dilemas*, consultado en <http://www.oit.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/ibarrola/pdf/jacinto.pdf>, diciembre de 2010.
- Vargas Zuñiga, F. 2004, *40 preguntas sobre competencia laboral*, Cinterfor, Montevideo.